



# 践行我们的价值观

我们的理想、我们的价值观和  
我们的行为准则

# 目录

来自 CEO 的一封信	3
践行我们的价值观	4
我们的理想	6
我们的价值观	7
我们的行为准则	8
你的角色	11
对经理的期望	12
情景案例：应对指南	13
当你看到不当行为时	15



# 来自 CEO 的一封信

多年来，我们的产品和市场不断变化，但以正确的方式运营业务以及把公司建设得更强的初衷从未改变。我们内心满怀热情，致力于通过半导体技术让电子产品更经济实用，创造一个更美好的世界，这是我们的核心理念。半导体技术的诞生使电子产品走进千家万户，这种影响力在很多地方已经得到了体现，例如我们早期晶体管业务取得的成就和 Jack Kilby 发明的第一个集成电路等，时至今日这项发明依然得到广泛应用。

为了将这种热情最终变为现实，我们秉承这三个理想开展运营：

1. 我们要发挥主人翁意识，长久运营公司。
2. 我们要适应不断变化的世界并取得成功。
3. 我们要把 TI 建设成为一家让我们自己引以为荣、希望比邻而居的企业。

让所有的员工、客户、社区，以及其他利益相关方都因我们的成功而受益。这是我们向往并决心为之奋斗的目标，我们每个人都应该充分理解我们的理想和价值观。

我们的价值观定义了我们是谁和我们的日常行为，这包括：值得信任、兼容并蓄 勇于创新、保持竞争和结果导向。

我们每个人还必须了解我们的行为准则，将我们的理想和价值观进一步转化为必须坚决遵守的标准，并明确不可接受的各种行为。

我们的员工、客户、供应商和社区都有自己的选择。他们选择在 TI 工作、购买我们的产品，或者支持我们，不仅仅是因为我们的产品和技术，也因为在每天的工作中，我们努力并持续践行我们的理想和价值观。

实现我们的理想、依照我们的价值观行事、遵守我们的行为准则是我们每个人的责任，这也是把 TI 建设的更强的基石。

**Haviv Ilan**  
总裁兼首席执行官



# 践行我们的 价值观： 我们的理想、价值观、行为 准则和政策的概述

当我们考虑在未来很长一段时间如何把 TI 建设得更强时，需要全盘考虑那些会影响我们日常运营的因素。

- 如果我们没有生产出出色的产品并满足客户的需求，那么理想终将以失败落空。
- 如果我们没有营造出人尽其才的环境，那么公司将无法达到理想的绩效并最终失败。
- 如果我们不遵守世界各地的法律，就会被勒令禁止运营，失败也就成为必然。

践行我们的价值观的关键就在于了解这些因素，而现在我们将其分解为四个部分：我们的理想、我们的价值观、我们的行为准则和我们的政策。

- **我们的理想：**我们向往并决心为之奋斗的目标
- **我们的价值观：**定义我们是谁和我们日常行为的原则
- **我们的行为准则：**我们承诺遵守的标准
- **我们的政策：**指导我们的决策和行为的规则

## 目录

来自 CEO 的一封信

践行我们的价值观

我们的理想

我们的价值观

我们的行为准则

你的角色

对经理的期望

情景案例：应对指南

当你看到不当行为时

# 践行我们的价值观

## 我们的理想 – 我们向往并决心为之奋斗的目标

通过半导体技术让电子产品更经济实用，创造一个更美好的世界。

- 1) 我们要发挥主人翁意识，长久运营公司。
- 2) 我们要适应不断变化的世界并取得成功。
- 3) 我们要把 TI 建设成一家让我们自己引以为荣、希望比邻而居的企业。

让所有的员工、客户、社区，以及其他利益相关方都因我们的成功而受益。

## 我们的价值观 – 定义我们是谁和我们日常行为的原则

### 值得信赖

- 以诚信和严格的道德标准行事
- 做正确的事情
- 诚实可靠
- 以对社会负责的方式运营

### 兼容并蓄

- 营造这样的工作环境：
- 人尽其才，才尽其用
  - 互相尊重
  - 重视员工的个体差异
  - 鼓励员工开诚布公地表达自己的想法

### 勇于创新

- 生产出色的产品：更小巧、更实惠、更快速并且更低功耗
- 不畏挑战，持之以恒
- 保持好奇心

### 保持竞争

- 挑战自我、彼此激励，尽己所能实现自我
- 投资最好的，让 TI 更强
- 了解自身，赢得市场
- 吸引、发展和留住优秀的人才

### 结果导向

- 以客户和市场为导向
- 履行承诺
- 迅速采取行动
- 追求效率并持续改进

## 我们的行为准则 – 我们承诺遵守的标准

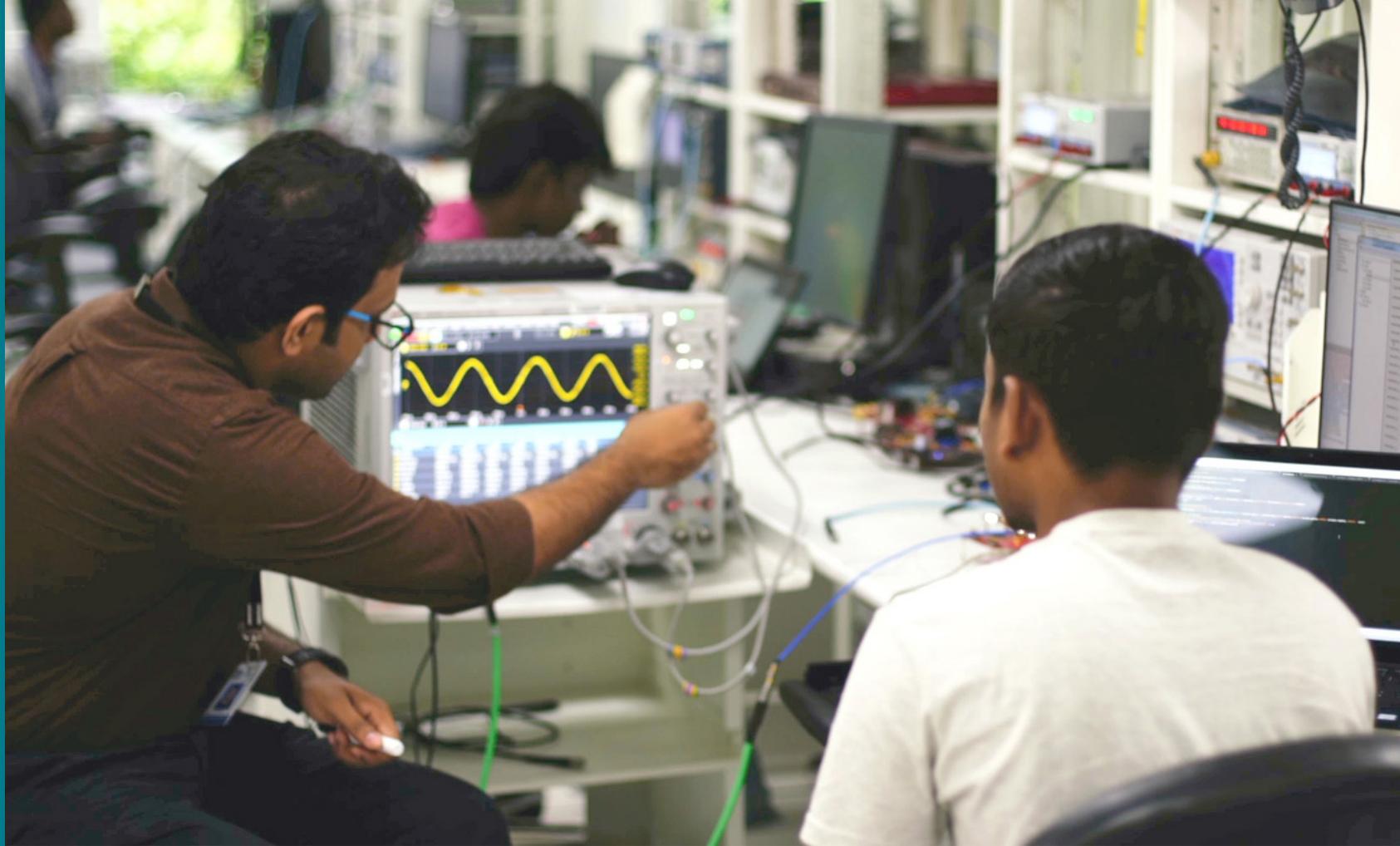
- 遵守所有法律
- 行为恰当
- 健康与安全
- 尊重和包容
- 负责的商业操作
- 机密信息保护和隐私
- 避免利益冲突
- 负责任地使用资源

## 我们的政策 – 指导我们的决策和行为的规则



# 我们的理想

- 目录
- 来自 CEO 的一封信
- 践行我们的价值观
- 我们的理想
- 我们的价值观
- 我们的行为准则
- 你的角色
- 对经理的期望
- 情景案例：应对指南
- 当你看到不当行为时



我们内心满怀热情，致力于通过半导体技术让电子产品更经济实用，创造一个更美好的世界，这是我们企业的核心理念。

为了将这种热情最终变为现实，我们秉承这三个**理想**开展运营：

1. 我们要发挥主人翁意识，长久运营公司。
2. 我们要适应不断变化的世界并取得成功。
3. 我们要把 TI 建设成为一家让我们自己引以为荣、希望比邻而居的企业。

让所有的员工、客户、社区，以及其他利益相关方都因我们的成功而受益。

# 我们的价值观

## 目录

来自 CEO 的一封信

践行我们的价值观

我们的理想

我们的价值观

我们的行为准则

你的角色

对经理的期望

情景案例：应对指南

当你看到不当行为时

我们的**价值观**包括五项基本原则，定义了我们是谁和我们的日常行为。它们能让公司在未来发展得更强。

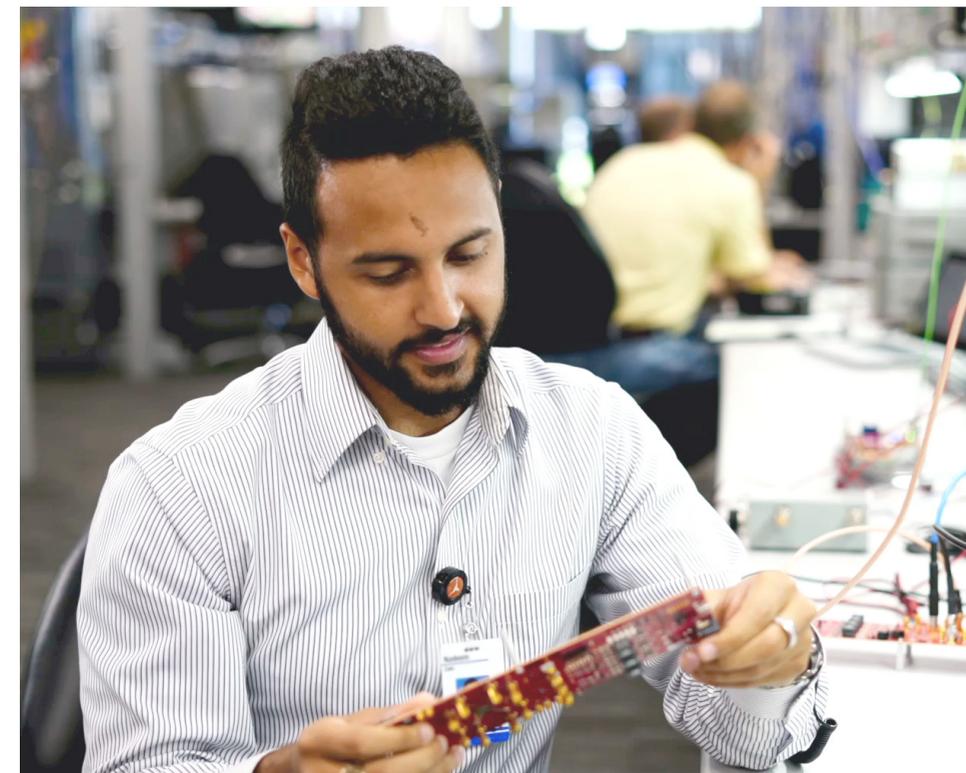
首先我们是**值得信任的**。  
我们以诚信和严格的道德标准行事，做正确的事并以对社会负责的方式运营。无论是作为一家公司，还是作为一个人，值得信任都是我们立足的基础。

**兼容并蓄**有利于我们蓬勃发展。  
我们营造了人尽其才，才尽其用的环境，我们相互尊重，重视员工的个体差异，并鼓励员工开诚布公的表达自己的想法。

我们以**勇于创新**取胜。  
我们构想出新的方法来提供出色的产品和服务，开拓新市场并提高公司竞争力。我们保持好奇心，并鼓励员工保持探索。我们深知，创新需不畏挑战，持之以恒。

我们积极拥抱**充满竞争**的世界。  
我们永不言败，为此挑战自我、彼此激励，尽己所能实现自我。我们投资最好的机会让 TI 成为更强的公司，因为在优质市场中保持优势地位将实现可持续的增长。我们了解自身与市场、竞争对手之间的实力比，并不断改进不足之处，进一步提高竞争力并获得成功。为了保持竞争力，我们吸引、发展和留住优秀的人才。

我们以**结果为导向**并肩负起责任。  
客户有许多选择，我们接受我们做的如何必须由市场和客户来评定。我们知道，我们必须迅速采取行动，并履行承诺。我们追求效率并持续改进，因为我们知道竞争对手不会停歇。





# 我们的行为准则

## 目录

来自 CEO 的一封信

践行我们的价值观

我们的理想

我们的价值观

我们的行为准则

你的角色

对经理的期望

情景案例：应对指南

当你看到不当行为时

我们的理想和价值观有力地阐述了对 TI 人的期望，与此同时，我们的行为准则详细地规范了我们必须遵守的标准和不可接受的行为。

我们希望所有 TI 人都能践行我们的理想和价值观，并遵守我们的行为准则，其中包括以下 8 项原则：

1. 遵守所有法律
2. 尊重和包容
3. 行为恰当
4. 负责的商业操作
5. 健康与安全
6. 机密信息保护和隐私
7. 避免利益冲突
8. 负责任地使用资源

## 遵守所有法律

我们遵守业务运营所在地的法律、法规和管理条例，同时对我们的供应商也提出同样的要求。

这包括但不限于：

- 公平竞争。远离贿赂或腐败行为。我们绝不会因为要确保、影响或保持商业优势，而提供、接受或允许贿赂、回扣、不正当支付、利益或礼品输送。
- 我们承诺保留并提供准确且可查证的账簿和记录。我们对内对外都及时、准确地报告我们的运营和业绩表现。
- 确保产品和服务得到正确分类、描述和运输，以符合适用的进出口法律。
- 我们绝不会在获知重大信息和非公开信息的情况下参与买进或卖出股票的内幕交易。

## 尊重和包容

我们相信，每个人的才能、想法和经验都有助于企业取得成功。

- 我们重视并聆听每个人的声音，致力于营造安全、兼容并蓄的环境。
- 我们根据员工的优点、能力和表现来做出雇佣决定，而不会根据种族、肤色、宗教、生理性别、社会性别、性别认同和表达、性取向、婚姻状况、国籍、血统、年龄、残障、遗传信息、受保护的医疗状况、怀孕、军人和退伍军人身份或任何其他受适用法律保护的征特征来做出决定。
- 每个 TI 人都可以自由地表达观点，直抒己见，并向任何级别的管理人员提出问题或疑虑。
- 我们绝不允许对报告疑虑或发表意见的员工实施打击或报复。



- 目录
- 来自 CEO 的一封信
- 践行我们的价值观
- 我们的理想
- 我们的价值观
- 我们的行为准则
- 你的角色
- 对经理的期望
- 情景案例：应对指南
- 当你看到不当行为时

### 行为恰当

无论在与他人面对面交流，还是以书面或网络在线形式交流时，我们都会根据场合，表现我们专业的态度、恰当的行为举止。

- 我们明白，在网络上发布、留言或分享的内容都有可能影响或反映公司的形象。我们不发布任何伤害或可能伤害员工或公司的内容。
- 在我们公司，无论是书面还是在网络上，绝不允许有歧视、恐吓、仇视、欺凌或威胁性的行为或内容。
- 禁止在工作时或利用公司资源观看、存储、发送或展示含有性、色情、暴力、仇视性内容或其他与我们价值观不符的不当内容，也不得向员工、客户、供应商或业务伙伴分享此类内容。

### 负责任的商业操作

我们秉持负责任的商业操作。

- 作为 TI 人，我们力求制胜，但我们决不会为了赢而违反规则。我们承诺遵守所有促进公平竞争的法规和法律。
- 我们为我们的产品给人类生活带来的积极影响而感到自豪，并致力于提高产品的质量和可靠性。当对某种产品的安全有顾虑时，我们会及时通知客户和政府机构。我们通过密切监测和调节性能来控制产品质量。
- 我们承诺在公司内部、在与我们的客户、我们的供应商和其他利益相关者之间，做到坦诚沟通。信任促进坦诚沟通，而坦诚沟通有助于我们在问题出现时直面问题进行处理。
- 对任何非法或不道德行为，我们及时报告。

### 健康与安全

我们评估并谨慎应对公司运营活动所带来的潜在健康、安全和环境风险。

- 我们遵循安全规则，采取适当的安全防护措施，开展安全培训并报告疾病、受伤或其他危险隐患，力求保障所有人员的健康安全。我们还不断评估运营所带来的环境、安全和健康风险，并努力化解这些风险。
- 我们精心设计、充分理解并反复演练紧急处理方案和程序，为紧急情况做好准备。
- 我们爱护环境，并通过回收和再利用材料、控制有害排放物以及妥善处理有害和受限物质等措施，努力防止污染。



## 目录

来自 CEO 的一封信

践行我们的价值观

我们的理想

我们的价值观

我们的行为准则

你的角色

对经理的期望

情景案例：应对指南

当你看到不当行为时

### 机密信息保护和隐私

我们谨慎保护机密信息和知识产权。

- 在收集、访问、使用和共享信息方面，我们遵守隐私和数据保护的法律，并通过实施我们的政策以确保在受保护数据遭到破坏时通知相关各方，从而赢得和保持各方对我们的信任。
- 我们尊重他人的知识产权。仅在清楚了解保密协议或类似协议中规定的义务后，才接受机密信息或商业秘密信息。
- 我们根据敏感度级别进行适当的分类和交流，以保护机密信息，并确保采用与分类一致的方式来使用这些信息。
- 我们采取适当的预防措施，以保护所有机密信息免遭未经授权的披露或访问。

### 避免利益冲突

我们确保每项决策都是根据对公司最有利的条件下做出的（而不是对个人或其他公司利益的条件下），以保护我们商业决策的诚信度。

- 我们不会给予或接受可能影响我们业务决策的不当礼品或招待。
- 我们避免因个人利益或个人关系影响或可能影响我们客观地做业务决策。
- 我们披露因我们的政策可能发生的潜在冲突。

### 负责任地使用资源

我们负责任地使用公司提供的资源。

- 我们承诺出于公司的目的而不出于外界或个人利益，使用公司的资源和资产。除非是不常发生的、偶然的，并且对公司造成的成本和干扰极低，否则不允许将公司资产用于个人目的。
- 我们使用公司资源和资产必须符合我们的《可接受的技术资源使用政策》。



# 你的角色

## 在实现我们的理想、践行我们的价值观、遵循我们的行为准则和政策中发挥的作用

每个 TI 人在实现我们的理想、践行我们的价值观、遵循我们的行为准则和我们的政策中都发挥着至关重要的作用。我们是一家业务遍及全球的大型企业。实现我们的理想、践行我们的价值观、遵循我们的行为准则和我们的政策的最佳办法是让每个 TI 人肩负起自己的责任。

首先是自己要负责地遵守这些标准规范。其中包括总结自我，审视自己有哪些地方没有做到、需要改进或提升。

其次，你和所在的工作团队可互相监督、共同遵守这些标准规范。同样，这也包括自我总结。

最后，当遇到你认为可能违反我们的行为准则或我们的政策的问题时，你也可以发挥作用。如果你从我们的理想、价值观、行为准则或政策中找不到解决问题的答案，那么请寻求帮助。大多数情况下，你可以先向上级主管或人力资源部咨询。

如果你不愿意求助于上级主管或人力资源部，也可以联系道德规范办公室。可以通过面谈方式咨询，也可以通过电子邮件或匿名方式进行咨询。TI 不允许对善意举报问题的人员进行打击报复。

### 目录

来自 CEO 的一封信

践行我们的价值观

我们的理想

我们的价值观

我们的行为准则

你的角色

对经理的期望

情景案例：应对指南

当你看到不当行为时



## 目录

- 来自 CEO 的一封信
- 践行我们的价值观
- 我们的理想
- 我们的价值观
- 我们的行为准则
- 你的角色
- 对经理的期望**
- 情景案例：应对指南
- 当你看到不当行为时

# 对经理的期望

作为经理，你应该以身作则，强调我们的理想和价值观。你还要负责处理员工提出的疑虑。

**作为经理，你肩负着为团队设定基调和work环境的特殊责任。**你处理疑虑和驾驭各种情况的方式，将为建立与团队、客户及其他利益相关者的信任奠定基础。

- 以符合我们的理想和价值观的方式行事。
- 示范、鼓励并认可这些行为。
- 让你的团队成员知道，一旦他们有任何疑虑，可以随时来找你解决，即使他们遇到难以言说的问题，你也愿意倾听。
- 向你的团队成员明确地传达，希望以符合我们的理想和价值观的方式来完成工作。
- 向你的团队成员明确地传达，我们绝不允许违反我们的行为准则或我们的政策的行为。
- 营造一种兼容并蓄的环境，让员工可以直抒己见，自由提问，开诚布公地表达自己的想法和观点。

### 当有人向你表达疑虑时：

- 感谢对方勇于提出疑虑以及信任你。
- 认真倾听。明白对方将疑虑说出来很不容易，可能会感到不自在。
- 尊重并认真对待其提出的疑虑。
- 承诺帮助对方解决问题并采取行动。
- 决不能因为某个 TI 人向你报告了可疑的不当行为或参与了一项调查，而对他们采取任何不利的行动。
- 不要独自进行调查。与你的上级主管或人力资源部讨论。如果你不愿意求助于上级主管或人力资源部，也可以联系道德规范办公室。他们会协助你解决问题。

## 目录

- 来自 CEO 的一封信
- 践行我们的价值观
- 我们的理想
- 我们的价值观
- 我们的行为准则
- 你的角色
- 对经理的期望
- 情景案例：应对指南
- 当你看到不当行为时

# 情景案例：应对指南

为帮助你在实践中理解我们的行为准则，并了解我们的价值观和规范所涵盖的各种情形，下面列举了一些可能出现的情景案例以及应对指南。

**问：** 供应商赠予我和我的家人职业体育赛事的前排门票。该供应商将不会到场，并告诉我说如果我不接受，这些门票就浪费了。我可以带我的家人去吗？如果该供应商也到场，那我可以去吗？

**答：** 如果供应商不到场，这将视为不合适的礼品，因为它超过了适度的价值，会影响或可能影响你的客观商业决策，应该礼貌地拒绝。

如果供应商到场，这将视为款待而不是礼品，也许可以接受，具体取决于它是否看似或实际影响你的客观商业决策。为帮助评估这一点，应考虑门票的价值和时机。

高价票或很难买到的门票可能不合适，比如大师杯、世界杯或温布尔登网球锦标赛的门票。至于赠票时机，如果门票是在报价或投标期间提供，则有很大的可能会影响你的判断，因此该门票极有可能是个不合适的。

有关工作中送礼和收礼的更多信息，请参阅《礼品和娱乐政策》。

**问：** 我有一部个人拥有的智能手机，通讯服务费由公司承担。是否可将此手机用于个人目的（包括网页浏览和数据使用）？

**答：** 可以，前提是手机的使用必须符合《可接受的技术资源使用政策》，并且不用公司额外花钱即可。大多数 TI 人都购买了自己的手机，他们当然可以用它来拨打私人电话、发送电子邮件和发短信。但是，我们的政策适用于与工作相关的技术，无论该技术是否为公司所有。

例如，工作期间不得在手机上查看不合适的图片，即使是在你自己购买的手机上也不行。而且，如果手机的通讯服务费由公司承担，那么意味着手机的使用将受到我们的政策的约束，我们的政策规定不得将公司资产用于副业。此外，为了避免产生不必要的费用，在差旅期间处于国际数据漫游的状态下，使用公司负担通讯服务费的手机来播放视频或大量频繁地上网浏览也是不合适的。

有关公司技术资源使用的其他规范，请参阅 TI 的《可接受的技术资源使用政策》。



目录

- 来自 CEO 的一封信
- 践行我们的价值观
- 我们的理想
- 我们的价值观
- 我们的行为准则
- 你的角色
- 对经理的期望
- 情景案例：应对指南
- 当你看到不当行为时

**问：**我的工作需要我与当地政府官员打交道。最近，一位政府官员在一次会议后找到我，把他女儿的简历递给我，问我是否可以推荐她去实习。我从未见过他的女儿，但我不想让他失望，因为我们经常在工作中有互动往来。我该如何处理这种情况？

**答：**你不应该推荐你不了解的人。此外，各种法律禁止向政府官员提供任何有价值的物品，以确保我们不会影响政府官员，甚至不能给人一种影响政府官员的印象。有价之物包括礼品、金钱、工作机会和旅行。你应该鼓励那位政府官员的女儿在公司网站上申请工作，也可以联系上级主管或人力资源部，并告知他们有关情况。

**问：**公司一位员工邀请我出去约会。这种行为合适吗？

**答：**视情况而定。我们都花了很多时间在工作上，并在工作场所建立了社交网络。但是，经理/主管与部门内员工之间发展恋爱关系是不允许的，因为这会干扰正常的业务工作，而且肯定会让人产生经理/主管偏袒某位员工的印象。

那么，如果经理/主管的恋爱对象不是其部门内的员工呢？这是允许的，但是需要考虑其他事项。任何 TI 人都不应与另一 TI 人在他人面前有不当的行为表现，不应通过短信或电子邮件发送不当信息，也不应在无法保证满足公司业务需求的情况下计划与另一 TI 人在同一时间因公出差。

**问：**我的副业是为零售店制作横幅和标牌。我的经理知道这一点。有时，我的客户在我上班时给我打电话，我需要给他们回应时我需要打印与副业相关的内容。我可以使用公司的电脑、打印机和电话来开展与副业相关的工作吗？

**答：**不能。为了保证公司的生产力，公司资产和 TI 人的工作时间都应当完全用于达成或支持公司的业务，而不能用于其他事务此外，TI 人还需要了解一点：从事副业可能会构成潜在的利益冲突，例如，副业与公司存在竞争，或者 TI 人在经营副业的过程中使用公司机密信息。鼓励 TI 人将其参与任何副业的情况告知上级主管。

**问：**坐在我附近的一位员工，他的办公位上贴有许多仇视性资料，其中暗示大多数罪行都是特定种族所为，并且使用负面措辞和图像来形容移民。该员工还在他的个人 Facebook 页面上发布了有关种族优越论的信息，并添加了同事标签。这让我感到很不舒服。我该怎么办？

**答：**我们倡导思想多元化和包容性文化。你上面描述的这些资料内容与我们的价值观不符，在工作中或在网上发布这些信息会导致终止雇佣关系。虽然员工有时可能会讨论自己的政治观点或其他观点，但种族歧视和仇恨性言论是不可接受的。

**问：**我所居住的美国一个州，那里娱乐性吸食大麻是合法的。这对我在 TI 的工作有何影响？我可以在周末使用大麻吗？

**答：**使用酒精或毒品的 TI 人有责任确保这不会导致自己无法正常上班或从事与公司相关的工作。如果你的工作状态受到或疑似受到酒精或毒品的影响，则可能需要接受药物检测。如果检测结果为阳性，则可能会终止雇佣关系。

**问：**我的经理在会议上可能会粗暴无礼，有时甚至不尊重别人，特别是当我们的表现未达计划或低于预期时。

**答：**我们是一家结果导向的企业，我们鼓励并要求大家坦诚交流、直抒己见，彼此之间以健康的方式讨论想法和观点。但是，态度严格与不尊重他人是有区别的。不尊重他人的行为是不可接受、不能容忍的。我们在任何情况下都应当以尊重的态度对待他人，同时我们也制定了开放性的质疑和投诉政策。



# 当你看到不当行为时

当你发现与我们的理想、价值观、行为准则或政策不相符的行为时，你有责任进行举报。

## 遇到不当行为的处理办法：

1. 与经理沟通
2. 与人力资源部门沟通
3. 如果你不方便与上述的两者讨论，或者想要提出疑虑，请与道德规范办公室联系。

违反我们的理想、我们的价值观、我们的行为准则或我们的政策可能遭到终止雇佣关系的处罚。TI 不允许对善意举报问题的人员进行打击报复。对举报者进行打击报复的任何人都将受到纪律处分，包括解除雇佣关系。

你可以直接联系道德规范办公室，也可以通过由独立第三方管理的匿名互联网帮助热线进行联系。该热线可 7x24 小时访问或拨打，支持多种语言，用户还可以选择匿名方式与道德规范办公室联系。

### 帮助热线：

- 在线咨询: [ti.com/TIethicshelpline](https://ti.com/TIethicshelpline)
- 免费电话: 1-888-590-5465

### 直接联系：

- 电子邮件: [ethics@ti.com](mailto:ethics@ti.com)
- 写信至邮寄地址: Box 830801, Richardson, Texas 75083-0801

## 目录

来自 CEO 的一封信

践行我们的价值观

我们的理想

我们的价值观

我们的行为准则

你的角色

对经理的期望

情景案例：应对指南

当你看到不当行为时